

**Tilburg University**

**Mkb'ers die als groep werknemers contracteren, verhogen innovatie en werkplezier**  
Wilthagen, Ton

*Published in:*  
Het Financieele Dagblad

*Publication date:*  
2019

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

*Citation for published version (APA):*  
Wilthagen, T. (2019). Mkb'ers die als groep werknemers contracteren, verhogen innovatie en werkplezier. *Het Financieele Dagblad*, 25.

**General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

**Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

# Mkb'ers die als groep werknemers contracteren, verhogen innovatie, zekerheid en werkplezier



ILLUSTRATIE: HEIN DE KORT VOOR HET FINANCIEELE DAGBLAD



**Ton Wilthagen** is hoogleraar Arbeidsmarkt, Tilburg University. Reageer via [expert@fd.nl](mailto:expert@fd.nl).



om de arbeidsmarkt te verbeteren, kunnen we naar praktijken in het buitenland kijken, mits dat zorgvuldig gebeurt. Het komt namelijk zelden voor dat een arbeidsmarktmaatregel die elders goed werkt, naadloos past in een ander arbeidsmarktbestel. Toch kan een kijkje over de grens inspirerend werken.

Neem het fenomeen van gezamenlijk werkgeverschap zoals dat in België mogelijk is. Daar kunnen bedrijven als groep een persoon werk bieden. De banen binnen zo'n 'werkgeversgroepering' betreffen minimaal negentien uur per week en kunnen zowel voor bepaalde als onbepaalde tijd zijn. En bedrijven moeten zich aanmelden bij het ministerie voor Werk, Economie en Consumenten. De regeling is een experiment uit 2001 dat sindsdien steeds wordt verlengd. In Nederland kennen we gedeeld werkgeverschap niet. Kun-

nen we misschien op dit vlak iets van de Belgen leren?

Een werkgeversgroepering brengt twee of meer ondernemingen samen om één of meer werknemers te werven die afwisselend of gelijktijdig bij hen komen te werken. De ondernemingen delen dus werknemers met elkaar. De werknemers werken weliswaar bij verschillende bedrijven, maar sluiten slechts één arbeidsovereenkomst af met de werkgeversgroepering. Die is ook wettelijk gezien hun enige werkgever; de betrokken ondernemingen zijn slechts gebruiker en juridisch gezien geen werkgever. In Nederland kun je wel voor meerdere werkgevers werken, maar dat moet via meerdere arbeidscontracten worden geregeld.

Ondertussen groeit hier het aantal mensen dat meer dan één baan heeft. Zeker 600.000 Nederlanders combineren verschillende banen. Ongeveer twee derde wil dit graag blijven doen, vanwege het extra salaris of de afwisseling van het werk. Dat zijn vooral hogeropgeleiden. De andere groep heeft volgens het rapport 'De vele kanten van banen combineren' van de Sociaal-Economische Raad uit bittere noodzaak meerdere banen. Daarnaast zijn onder het groeiend aantal werken de armen in Nederland veel mensen die te weinig uren kunnen werken.

België heeft de werkgeversgroepering ingesteld om bedrijven meer flexibiliteit te bieden. Tijdelijke inhuur van arbeidskrachten is er relatief streng geregeld. In Nederland zouden werkgeversgroeperingen kunnen bijdragen aan beteugeling van inleen. Mensen die nu tegen hun zin kleine en tijdelijke baantjes hebben of alleen op afroep worden ingehuurd, zouden via een werkgeversgroepering meer werk- en

inkomenszekerheid verkrijgen. En de bedrijven hoeven de opslag voor het inlenen niet meer te betalen. Wel zijn in België alle leden van een werkgeversgroepering hoofdelijk aansprakelijk voor de fiscale en sociale schulden van de groepering die betrekking hebben op de gedeelde werknemers. Denk aan loonbetaling en bijdragen aan sociale zekerheid.

## KLEINE BEDRIJVEN

Gezamenlijk werknemers aannemen betekent dat ook de risico's van het werkgeverschap worden gedeeld. Deze risico's worden in Nederland als behoorlijk groot ervaren, vooral door het midden- en kleinbedrijf. Dit specifiek door de verplichting om het loon van zieke werknemers twee jaar lang door te betalen. Die risico-aversie van Nederlandse werkgevers is een van de redenen dat wetgeving zoals de Participatiewet, bedoeld ter stimulering van de arbeidsmarktparticipatie van zwakere groepen, te weinig effect heeft.

Een andere belangrijke reden is dat veel bedrijven nog maar beperkt werk hebben dat relatief eenvoudig en weinig veeleisend is. Denk aan conciërges, balie- en postkamermedewerkers en werk in catering, groenvoorziening en parkeerbeheer. Gezamenlijk zouden veel bedrijven wel genoeg werk hebben te bieden. Nog een voordeel van gedeeld werkgeverschap is dat werkgevers opleidingskosten kunnen delen waardoor ze meer dan nu zouden kunnen investeren in de ontwikkeling van mensen (toch een van de prioriteiten van het Nederlandse arbeidsmarktbeleid).

Werken binnen meerdere bedrijven op één arbeidscontract levert afwisseling op voor werknemers, zonder de

onzekerheid van stapelbanen. Werknemers vergroten zo hun professionele netwerk en hebben een interessante loopbaan in plaats van een enkele baan. Dat sluit goed aan bij de voorkeuren en wensen van jongere werknemers die vaak sneller uitgekeken zijn op één functie binnen één organisatie.

Tot slot kan gedeeld werkgeverschap bijdragen aan meer innovatie en hogere productiviteit, vooral in het mkb dat enorm belangrijk is voor de Nederlandse economie. Begin 2019 telde Nederland ruim 1,75 miljoen mkb-bedrijven, dat is 99,8% van alle bedrijven. Werkgeversorganisatie MKB-Nederland waarschuwt voor een te grote afstand tussen innovatieve koplopers en mkb-bedrijven die vooral de technologie volgen. Dat kan belemmerend gaan werken op het groeivermogen van onze economie. Samen kunnen kleinere bedrijven specialisten zoals IT'ers aannemen, die afzonderlijke bedrijven zich niet kunnen veroorloven of niet weten aan te trekken.

Gedeeld werkgeverschap past bij de deeleconomie en is zeker nadere bestudering waard (het eerdergenoemde SER-rapport wijdt er welgeteld zeven regels aan). Bepaalde combinaties van bedrijven zullen wellicht beter werken dan andere. Bij soortgelijke bedrijven in dezelfde sector, met gelijktijdige pieken en dalen in het werkaanbod, zal minder te delen zijn. Dat kan anders liggen bij bedrijven met verschillende activiteiten, die wel in elkaars nabijheid zitten, bijvoorbeeld op een industrieterrein. Tot nu toe heeft de Nederlandse overheid niet sterk ingezet op de bevordering van samenwerking tussen werkgevers op de arbeidsmarkt. Net als in België kan met een experimentele regeling worden gestart.

**Als groep zouden werkgevers kunnen bijdragen aan het beteugelen van inleenconstructies**